National
Joint Council
of the
Public Service
of Canada

Conseil
national mixte
de la
fonction publique
du Canada

ANNUAL REPORT

of the

GENERAL SECRETARY

to the

NATIONAL JOINT COUNCIL

August 1, 2001 to July 31, 2002

CONTENTS

Letter to Council Members

1. **National Joint Council**

    1.1 **Achievements and Issues**
    1.2 **Grievances and Appeals**

2. **Public Service Commission Advisory Council**

3. **Business as usual**

4. **Recognition**

2001 NJC Christmas Reception – Chairperson, Marchel Nouvet and Co-Chairperson, Steve Hindle

August 28, 2002

National Joint Council Members

Dear Members:

By most reports, the NJC Annual Seminar held in Bromont in September 2001 was the most successful of its kind in recent years. In formal sessions and in the corridors outside, union and management representatives from across the country joined in a lively exchange of views across a wide range of issues. Delegates particularly appreciated the opportunity to discuss reform of the labour relations system during a day-long session with the *Task Force on Modernization of Human Resources Management.* That evening, a major address by President of the Treasury Board Lucienne Robillard strongly reinforced the value of union-management collaboration and praised the example set by the parties working within the National Joint Council.

All of this was set against the most chilling of backdrops ---- the attacks of September 11th, just one day before the seminar opened. Throughout the gathering, energies and emotions were drawn again and again to the shocking imagery of destruction in the world outside. And yet, the work went forward and the objectives of the seminar were more than amply met.

In many ways, the Bromont experience epitomizes for me the continuing reality of the National Joint Council. It so often seems surrounded by difficulties, buffeted by external developments and required to adjust to problems over which it has little or no direct control. But it does somehow produce a record of achievement, due largely to the energy and commitment of the representatives who populate its processes.

The last year has been no exception. Once again, much has been accomplished or is well underway:

- ✓ completion of two-year review resulting in a modernized Travel Directive to take effect October 1, 2002
- ✓ completion of Phase 2 of review of Foreign Service Directives with changes effective June 1, 2002
- ✓ resolution of issues and implementation of a new Isolated Posts and Government Housing Directive with reforms in place April 1, 2002 and August 1, 2003
- ✓ a new Work Force Adjustment Directive (December 6, 2001) for 13 (of 18) NJC bargaining agents
- ✓ consultations with the Quail Task Force on HR Modernization (September conference in Bromont, Québec; subsequent special meetings with bargaining agent heads)

- ✓ codevelopment of a governance model for a new compensation research function and collaboration on a detailed compensation research pilot project with Statistics Canada

- ✓ improvement in the lines of communications with the Public Service Health Care Plan Trust as a prelude to eventual renegotiation of plan

- ✓ sponsorship of a successful learning event in Toronto on employment equity and the "duty to accommodate" for persons with disabilities

- ✓ launch of a new Communications Committee to develop and implement a comprehensive communications strategy --- including a new approach to "branding" NJC directives

- ✓ marketing of a new Framework for Joint Learning Initiatives codeveloped by the parties (JUELI)

- ✓ revised NJC annual and quarterly reporting procedures to provide better information to the parties

- ✓ initiation of a review to identify options for improving cyclical review processes

This record must, of course, be balanced against priority areas for 2001-02 where considerable work remained at the end of the reporting period. In particular, the parties continue to struggle to clarify the role of the Service-Wide Policy Committee on Occupational Health and Safety. This is an important new mandate for NJC for which there are high expections, as yet unrealized. Representatives are also reviewing the terms of reference and annual reporting procedures for the Dental Care Plan Board of Management (NJC Part) and the Disability Insurance Plan Board of Management. I have noted quite divergent views between the parties on how actively involved the two boards should be in the actual management of these plans. In my view, it will be very important soon for the parties to develop a new consensus on how they wish to work together in supporting these important areas of health coverage. It is also vital, I believe, that we continue and complete work to ensure transparency in methodologies used for the periodic revision of NJC rates and allowances, to improve our cyclical review processes, to increase the attractiveness of NJC to separate employers, and ---- yes ---- to stabilize the NJC Secretariat budget.

More troubling concerns and uncertainties lie outside. During the past year, disputes in collective negotiations and among member bargaining agents have posed serious challenges to the ability of NJC to conduct its work. I noted in my first report one year ago my concern that the viability of Council itself can be imperilled by events largely or completely unrelated to its own performance. I feel this issue even more strongly today but understand at the same time that there is no easy solution. Voluntary participation is a bedrock principle of the NJC. As a result, the sands can and do shift from time to time.

Uncertainties about the Task Force on Modernization of Human Resources Management and the future shape of labour relations legislation may also affect the environment in which Council operates. Opinions vary on how much or how little the National Joint Council will change in the months ahead. Some observers suggest that much of the early energy generated by the strong *Fryer Report* endorsement of the NJC

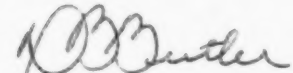
a year ago has since dissipated. Whatever the case, I am convinced there remains in the complex world of public service labour relations general appreciation of the need for a variety of effective problem-solving mechanisms. With or without legislative change, we need to continue to improve the NJC option and the co-development processes which it has pioneered so that parties choosing NJC can be assured that their issues and concerns will be well addressed. To the extent that new legislation does alter the structure of NJC or expand its mandate, as much care will be required to preserve its tradition of joint control by the parties as creativity in finding new and more effective ways to accomplish its assigned tasks.

By way of summary, here are the questions which I believe will challenge NJC most in the year ahead:

- How will new HR legislation affect the structure and mandate of NJC?
- Will the scope of NJC codevelopment expand to include new subjects?
- Is NJC well positioned to contribute to HR modernization?
- Can we achieve consensus over the role of the Service-Wide Policy Committee on Occupational Health & Safety?
- How do we build stronger support among separate employers and attract new participants?
- How do we improve communications and better promote the value of NJC activities?
- Can we ensure that NJC remains effective when there are collective bargaining disputes or issues between unions?
- Will funding issues for NJC activities be resolved?

I greatly look forward to working with all parties in the search for answers.

Finally, allow me to express my sincerest appreciation to all members of Council, its committees, working groups and boards for the generous treatment they have accorded me throughout my first full year as General Secretary. And, most of all, my warmest thanks go to the wonderful staff of the Secretariat who make the experience a pleasure.



Dan Butler
General Secretary

1. NATIONAL JOINT COUNCIL

1.1 Achievements and Issues

Every year, the successes of the National Joint Council are most directly attributable to hard, day-to-day work on issues and problems in Council committees, working groups and boards of management. Under the direction of the Executive Committee, the constituent bodies of NJC over the last twelve months tackled a wide range of subjects within mandates often notable for their complexity and difficulty. A number of committees set precedents through new achievements; others continued important policy development and case-processing work; a few struggled to find their feet in the face of very substantial challenges.

The following is a synopsis of their work:

Communications Committee

- The Communications Committee is new this year to the National Joint Council. Its creation is a response to the pressing need identified in the Yearly Planning Agenda for upgraded efforts to publicize the role of NJC among employees and managers, and to promote the value of Council's collaborative activities as an important contribution to HR modernization. The Committee to date has developed key communications messages, refined elements of a comprehensive communications strategy and worked on ensuring that NJC is well recognized when its directives and other products are disseminated. This, however, only scatches the surface of the problem. Further progress depends in significant part on securing continuing resources for professional communications support and programs within the NJC Secretariat.

Foreign Service Directives Committee

- The Foreign Service Directives Committee in May received final approval for its second phase report modifying six directives with an effective date of July 1, 2002. These changes build upon the first round modernization of many other directives as implemented in 2001. More review work nevertheless lies ahead. A number of proposals scheduled for phase 2 remain unresolved given the complexity and difficulty of the issues at hand. Committee members are committed to finding solutions for these proposals and completing all remaining review work within the next year, including "tax-proofing" issues, streamlined wording and consideration of three new items which have recently been referred to it by the Executive Committee.

Government Travel Committee

- No committee of Council has had a fuller agenda than Government Travel ---- with its workload matched by an impressive record of achievement. The Committee this year completed its landmark review of the Travel Directive. The new provisions of the directive effective October 1, 2002 represent a fundamental rethinking and modernization in the approach to business travel in the public service. The keystones of the new approach are flexibility and trust for employees. The directive

has been completely rewritten and reformatted, with improvements in many benefit areas. By the end of the reporting period, the attention of the Committee shifted to an ambitious communications and implementation program which seeks to support the shift in culture necessary to ensure the success of the new directive. Beyond hearing its usual steady stream of final level grievances, the Committee also now faces the considerable challenge of launching a review of the Relocation Directive in the same spirit of its work on Travel.

Isolated Posts and Government Housing Committee

- The past year was difficult but ultimately fruitful for the Isolated Posts and Government Housing Committee. An initial version of a new directive introduced in fall 2000 after a full cyclical review had been withdrawn when new concerns were identified in a number of northern communities and among stakeholder groups. Working closely with these affected constituencies over a number of months, members of the Committee were successful in developing improved approaches which subsequently received approval by Council. The main result was a new vacation travel assistance package implemented April 1, 2002 and a new rent table for government housing which will take effect in the summer of 2003.

Joint Compensation Advisory Committee

- The Joint Compensation Advisory Committee has made very substantial progess over the last twelve months in advancing discussions about the shape of a future compensation research function for the public service. Last fall, Executive Committee approval was secured for a critical document outlining a framework of principles for the governance of compensation research by representatives of the parties within the NJC process. Immediately applying these principles, JCAC members proceeded to codevelop an agenda of short-term research projects, including an analytical compendium of collective agreement provisions which, once available in bilingual form, should prove a very useful resource for collective bargaining. The core continuing work of the JCAC, however, is to codevelop an operational model and methodology for the conduct of compensation research projects over the longer term with Statistics Canada, the primary candidate agency to perform this work on behalf of the parties.

Joint Employment Equity Committee

- Over the course of the last year, the Joint Employment Equity Committee has followed closely developments in the parliamentary review of *the Employment Equity Act* while holding consultations on three major subjects: In the context of the review of the Travel Directive, Committee members responded to a request from colleagues on the Government Travel Committee for assistance in ensuring that the content of the new directive poses no problems for employees in designated emploment equity groups. The Public Service Commission also solicited input from JEEC, first on a document entitled *Representativeness – an Integral Part of Merit,* and in the development of the *Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service.* Discussions on the latter led JEEC to sponsor a highly successful forum in Toronto in May on the duty to accommodate persons with disabilities. The forum was designed to increase awareness of the requirements and obligations stipulated in the new policy, to assist participants in learning how to

implement the duty to accommodate, and to discuss how unions and employers can effectively address accommodation issues.

Joint Union Employer Learning Initiatives Working Group

- The Joint Union-Employer Learning Initiatives was established within NJC in January 2001 to consider joint union-management learning activities. In September 2001, JUELI distributed *a "Statement of Support"* and a *"Framework of Principles"* approved by Council to a broad range of public service organizations. The objective of the documents was to provide a foundational framework to guide and facilitate discussions of joint union-management learning in the workplace. In June 2002, JUELI distributed these documents once again to public service HR leaders in order to reinforce the value of collaborative learning activities. As the reporting period closed, JUELI was developing a self-guided presentation package to provide departments and unions with needed materials, information, and tools in support of the framework. JUELI expects to launch this presentation package in fall 2002.

Occupational Health and Safety Committee

- Through much of the year, the Occupational Health and Safety Committee was inactive as members waited for direction on the Committee's role and priorities from the new Service-Wide Policy Committee. Toward the end of the reporting period, the Committee began the challenging task, at the request of the Executive Committee, of developing an approach for reviewing all eighteen existing NJC health and safety directives. The aim of this review will be to determine how NJC standards should be modernized in light of changes over recent years to health and safety legislation and related regulations.

Official Languages Committee

- A renewal in the work of the Official Languages Committee is now underway. In addition to hearing their first grievance in a number of years, Committee members reviewed with Treasury Board representatives progress on the employer's survey of employee perceptions and attitudes regarding official languages within the public service. The Committee expects to be active in analyzing the results of this survey and in discussing resulting policy initiatives. The issue of access to language training for bargaining agent representatives is also on the committee's agenda.

Service-Wide Policy Committee on Occupational Health and Safety

- The Service-Wide Policy Committee serves as the operational arm of the NJC Executive in the latter's role as central "policy committee" (section 134.1 of the *Canada Labour Code*) on health and safety issues within the jurisdiction of Treasury Board as employer. These are new duties and functions for the National Joint Council. Much work remains to find a consensus among the parties on how the service-wide policy mandate should be accomplished, and how it relates to the ongoing responsibilities of health and safety committees within departments. At the end of the reporting period, discussions continued at the Executive Committee on fundamental mandate issues. The task of putting the Service-Wide Policy Committee into operation has been complicated by the tragic death of Gary

Dingledine, Treasury Board Assistant Secretary, who had assumed lead responsibility for the health and safety file and served as the Committee's organizing chair.

Union-Management Relations Committee

- The primary mandate of the Union Management Relations Committee continues to be the planning and conduct of the Council's annual seminar in September. Seminar 2001 in Bromont, Québec received highly positive evaluations from participants, despite the pall cast on proceedings by the events of September 11th. Among other activities, the seminar gave participants a unique opportunity to provide direct input on labour relations issues to *the Task Force on the Modernization of Human Resources Management*. Seminar 2002 in Toronto is scheduled to continue this process, with major emphasis to be given to modernization implementation issues and further discussions with senior Task Force leaders.

Work Force Adjustment Committee

- While a number of bargaining agents now negotiate work force adjustment issues directly at the collective bargaining table, the Work Force Adjustment Directive remains an NJC issue for the majority of union members of Council. In September 2001, members of the WFA Committee launched a cyclical review of the provisions of the directive and were able through concentrated discussions over several months to reach a new agreement which took effect December 6, 2001. The process was facilitated by an early consensus among committee representatives to harmonize and simplify workforce adjustment agreements in the jurisdiction as much as possible so as to ensure that all employees across the public service enjoy substantially the same rights and benefits.

Dental Care Plan Board of Management (NJC Part)

- In addition to its core workload considering claims from individual appellants (see Section 1.2 Table 2), members of the Dental Care Plan Board of Management launched two new projects during the year: The first, conducted in co-operation with Great West Life as plan administrator, seeks to review annual reporting procedures to ensure that the parties are receiving the information they need to make necessary decisions about the plan in the future. The second involves an examination of the Board of Management's terms of reference. Both projects should be completed early in the next reporting period.

Disability Insurance Board of Management

- The experience of the Disability Insurance Board of Management closely mirrored that of the Dental Board. The DI Board also initiated an assessment of its approach to annual reporting as well as of its existing terms of reference. On the horizon is the possibility of more fundamental discussions of the status of the plan itself. In June, Bargaining Agent Side representatives on the Executive Committee announced their interest in exploring with the employer the possibility of a trust arrangement for disability insurance in line with the Public Service Health Care Plan model. The employer's initial response was pending at the end of the reporting period.

1.2 Grievances and Appeals

From August 2001 through July 2002, 43 new grievances were filed at the third level of the NJC process (i.e., to the Executive Committee). This represents a doubling of the grievance case-load from the previous year, although the number of new cases remains significantly lower than the norm thoughout the five-year period from 1995 to 2000 (when referrals ranged from 67 to 172). With several newly revised directives now in place or about to be implemented, it seems reasonable to expect that the number of grievances may rise again as the parties test new provisions in these authorities. This may be particularly true in the case of the new Travel Directive effective October 1, 2002 where the nature and scope of changes are most pronounced.

Table 1 reports the disposition of grievances in the system in 2001-2002. With 26 grievances received late in the reporting period or held over from spring meetings, fall 2002 promises to be a very busy season for NJC working committees charged with the repsonsibility of hearing cases and recommending repsonses to the Executive Committee.

TABLE 1

GRIEVANCES AT THE THIRD LEVEL OF THE NJC GRIEVANCE PROCEDURE

August 1, 2001 to July 31, 2002

Number of grievances outstanding from previous period	7
Number of new grievances filed	43
Total	**50**
Disposition	
Number of grievances decided	24
rejected – untimely	0
rejected - no jurisdiction	13
upheld	4
denied	3
impasse declared	0
withdrawn	3
Number of grievances outstanding (July 31, 2002)	26

Secretariat staff also support the appeals process before the Dental Care Plan Board of Management (NJC Part) and the Disability Insurance Board of Management. Effective organization of individual case submissions and preserving appellant confidentiality in the management of documents are important priorities for the NJC office. In the case of disability claims, the Secretariat contracts the services of a consultant with specialized medical knowledge to assist the responsible committee advisor in readying files for consideration by the Board.

During the reporting period, 57 new dental and 30 new disability claims files were opened. For the Dental Care Plan Board, this represented a slight decrease in the last year. In the case of disability, the caseload closely parallels the previous year. Although more disability and dental appeals were outstanding at the end of the period than at its outset, it was anticipated that the backlog would be rapidly reduced during fall 2002.

Table 2 tracks the disposition of active files before the Dental and Disability Boards during 2001-2002:

TABLE 2

APPEALS TO
DENTAL AND DISABILITY
BOARDS OF MANAGEMENT

August 1, 2001 to July 31, 2002

	Dental	**Disability**
Number of appeals outstanding from previous period	6	7
Number of new appeals/issues filed	51	31
Total	**57**	**38**
Disposition		
Number of appeals decided	42	22
Upheld	13	1.5[1]
Denied	29	12.5[1]
Withdrawn	0	6[2]
Other		2[3]
Number of appeals outstanding (July 31, 2001)	15	16

Notes:
1. Claim with two parts one of which was upheld, the other denied
2. Withdrawn following approval of benefits by administrator.
3. Files closed because no claims existed.

2. PUBLIC SERVICE COMMISSION ADVISORY COUNCIL

The Public Service Commission Advisory Council is a tripartite consultative body composed of representatives from bargaining agents, departments and agencies, and the Public Service Commission. Established in 1999 and supported by the NJC Secretariat, it serves as an important vehicle for collaboration on strengthening the staffing system and for discussing other emerging human resources management issues.

The 2002 annual general meeting of Council was moved this year to June from December in an attempt to better position Council in the annual planning cycle of the Commission. In future years, Council plans to schedule this event in closer proximity to the June quarterly meeting of the National Joint Council so as to encourage attendance of bargaining agents representatives from outside the National Capital Region.

The PSCAC Steering Committee co-ordinates the work of Council between annual meetings. This year, the Steering Committee met six times to consider policy issues raised by the PSC and to manage and review the work of various constituent bodies.

Two working groups established in April 2001 completed their tasks early last fall:

Working Group on Merit

The Working Group on Merit was mandated to consider the definition of merit from a variety of perspectives, factoring in differing staffing regimes, demographic situations and employee values. The working group was asked to assess "best qualified" as an operational criterion for merit against concepts of seniority; diversity; developmental potential; efficiency; fairness; equity; and transparency. A report *entitled "Merit in the Public Service"* was submitted to the Steering Committee in August 2001 and forwarded in September to the Public Service Commission and to the Task Force on Modernization of Human Resources Management.

Working Group on Accountability

The Working Group on Accountability was tasked to examine the dynamics of a hypothetical resourcing system model where deputy ministers are held directly accountable to Parliament for staffing and recruitment. Particular attention was focussed on the implications of such a model for oversight activities, for control over key entry points into the public service (e.g., entry to the Executive level), for the culture of human resources management and for non-partisanship. The working group submitted its report entitled *"A New Model of HRM Oversight and DM Accountability"* to the Steering Committee in August 2001 which in turn shared the document with the PSC and the Quail Task Force in September.

Three new working groups were established by the Steering Committee during the year:

Working Group on Co-development

The Working Group on Co-development is studying the meaning of the term "codevelopment" , a concept receiving increasing attention in recent reports (e.g., the Fryer Report) and in discussions of the future shape of legislative reform. The principal objective of this inquiry is to examine how a "codevelopment" approach might apply to staffing and other HRM issues in the public service. Early energy has been devoted to reviewing literature on various co-determination options, to understanding Fryer Task Force recommendations on this subject, and to assessing comparative attributes of "co-development", "joint consultation", "collective bargaining" and "co-management" processes. The working group hopes to make its first contribution to the debate by publishing a co-development *lexicon* to help the parties with basic definitional issues.

Working Group on Mobility II

The Working Group on Mobility II is mandated to study horizontal movement of employees between the core public service and separate employers and agencies. The group has developed a case study table which summarizes various dimensions of mobility and identifies impediments to mobility associated with each of these dimensions. As well, the working group is exploring opportunities for joint mobility research with the PSC Research Directorate in order to obtain more empirical evidence depicting the extent of the mobility problem in the federal public service.

Working Group on Pre-qualified Pools

This Working Group conducted an initial study to identify how recourse processes should operate where staffing is accomplished through the use of pre-qualified candidate pools. Its report entitled *"A Suggested Approach to the Establishment, Maintenance, and Review of a Pre-Qualified Pool"* was submitted to, and accepted by the Steering Committee and the PSC in February 2002. Since then, the working group has turned its attention to the task of monitoring PQP pilot projects and the ongoing implementation of the proposed recourse model in these projects.

The Steering Committee has also established two other sub-committees to assist it with special projects:

Sub-Committee on Learning Events

A Sub-Committee on Learning Events will identify opportunities to help Council members improve their understanding of important HRM issues and of HR modernization initiatives which lie ahead. The first learning event was held in March and featured presentations on Transport Canada's pilot project on partially assessed staffing pools as well as the PSCAC's own approach to pre-qualified pool recourse.

Advisory Committee on Appointment Without Competition

The Advisory Committee is intended to oversee progress of a Commission pilot project on *"Delegation to Deputy Heads of the Authority to Appoint without Competition from Outside the Public Service."* Composed of two representatives from the bargaining agents, from departments and from the PSC, the Committee will receive and review all

pilot documentation and information, including pilot submissions from the various interested departments.

Website and Bulletin

The PSCAC Secretariat continues its efforts to upgrade the quality and timeliness of information on the PSCAC website (http://pscac-cccfp.gc.ca) for use by employees and managers across the public service. Another recent innovation by the Secretariat is the launch of a bi-monthly newsletter entitled the "PSCAC Bulletin." This initiative aims to provide Council members with additional, up-to-date information on HR issues as well as news about the progress of PSCAC working groups.

3. BUSINESS AS USUAL

The "core business" of the NJC Secretariat is to support meetings between the parties across a wide range of subjects within the NJC and PSCAC mandates. Secretariat staff are responsible for meeting logistics and record keeping, for providing professional advice to committee chairs and members and, with increasing frequency, for facilitating discussions among representatives of the parties.

Over the past twelve months, the Secretariat managed 185 meeting sessions between representatives of the parties. The slight decrease from 203 in the previous year is largely due to disrupted meeting schedules in early fall 2001 caused by external developments. The Secretariat expects the number of meetings in 2002-03 for the purpose of the cyclical review of directives to decline, but to be balanced by increased meeting requirments for grievance hearings and other committee business. As noted last year, the continued high demand for Secretariat services outpaces the resources available to it for its work. By the end of the reporting period, however, there was reason for optimism that the budget situation for the Secretariat may soon improve, allowing it to be more effective in supporting all areas of its mandate.

TABLE 3

MEETINGS SUPPORTED BY THE NJC SECRETARIAT

August 1, 2001 to July 31, 2002
(by number of days on which meetings held)

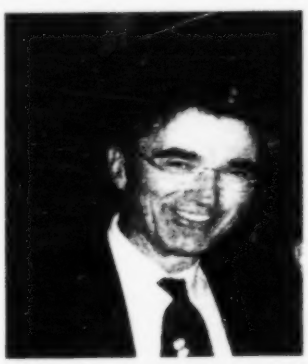
NATIONAL JOINT COUNCIL	
National Joint Council (plenary)	4
Executive Committee	9
Other Committees and Working Groups	
Isolated Posts and Government Housing Committee	17
Official Languages Committee	3
Foreign Service Directives Committee	17
Government Travel Committee	34
Joint Compensation Advisory Committee	14
Union-Management Relations Committee	5
Joint Union-Employer Learning Initiatives Working Group	3
Joint Employment Equity Committee	4
Service-Wide Policy Committee on Occupational Health and Safety	3
Occupational Safety and Health Committee	1
Communications Committee	4
Boards of Management	
Dental	6
Disability	8
Others	10
PUBLIC SERVICE COMMISSION ADVISORY COUNCIL	
Public Service Commission Advisory Council (plenary)	2
PSCAC Steering Committee	6
Working Groups	
Accountability	1
Co-development	7
Merit	1
Mobility II	10
Pre-Qualified Pools	13
Learning Events	2
Appointment Without Competition	1
Total	**185**

4. RECOGNITION

As always, the success of the National Joint Council and the Public Service Commission Advisory Council depends entirely on the good work of highly skilled and committed employer and union representatives from across the public service. We salute and thank all of these friends and colleagues who do so much to advance the interests of the public service through our activities.

The last year witnessed a complete change to the Employer Side team on the NJC Executive Committee. Tragically, our Vice-Chair, Gary Dingledine, passed away on March 29 after a short and devastating illness. Gary's time with the NJC was relatively brief, but he left with all of us a sense of keen respect for his energy, integrity and leadership. With his premature passing, we lost an articulate voice in support of greater employer-union collaboration. He is greatly missed.

In February, we celebrated the contribution of Marcel Nouvet, Chairperson of the National Joint Council for 2 1/2 years before his departure for new duties at Health Canada. Marcel transformed the approach of the employer side to the work of the National Joint Council, articulating his strong belief that NJC should be a "forum of choice". His candour and willingness to consider innovative options earned wide respect from his counterparts on the bargaining agent side and helped restore vitality to many NJC activities. The General Secretary is personally indebted to Marcel for the patience and support shown him throughout his own first year in office.



Stacia Escalante, Secretary to the Employer Side, left in January to join the Canada Customs and Revenue Agency. Side secretaries play a crucial but not well understood role in the life of NJC. Stacia's job required that she co-ordinate the contributions of a wide range of employer representatives across all NJC files, and that she provide immediate support to decision-making by the Employer Side Chair and Vice-Chair. Stacia was both a vigorous supporter of the National Joint Council and a forceful defender of the employer's perspective. She was particularly adroit in her efforts to train a new General Secretary "from the other side" who nevertheless survived with great feelings of appreciation and respect for Ms. Escalante.

National
Joint Council
of the
Public Service
of Canada

Conseil
national mixte
de la
fonction publique
du Canada

RAPPORT ANNUEL

du

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

du

CONSEIL NATIONAL MIXTE

du 1er août 2001 au 31 juillet 2002

TABLE DES MATIÈRES

Lettre aux membres du Conseil

1. **Conseil national mixte**

   1.1 **Réalisations et dossiers**
   1.2 **Griefs et appels**

2. **Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique**

3. **Les affaires continuent**

4. **Remerciements**

Réception de Noël du CNM 2001
– président, Marcel Nouvet et coprésident, Steve Hindle

Le 28 août *2002*

Membres du Conseil national mixte

Chers membres,

Si l'on en croit la plupart des commentaires, le colloque annuel du CNM qui a eu lieu à Bromont en septembre 2001 a été le plus réussi des dernières années. Aussi bien dans les séances structurées que dans les couloirs, les représentants des parties patronale et syndicale de tout le pays ont participé à un échange de vues animé sur une vaste gamme de questions. Les délégués ont particulièrement apprécié la possibilité de discuter de la réforme du système des relations de travail à l'occasion d'une rencontre d'une journée avec le *Groupe d'étude sur la modernisation de la gestion des ressources humaines*. Ce soir-là, la présidente du Conseil du Trésor, Lucienne Robillard, a prononcé une importante allocution soulignant la valeur de la collaboration entre les parties syndicale et patronale, en louant l'exemple des parties œuvrant au sein du Conseil national mixte.

Tout cela se passait dans le pire des contextes, celui des attentats du 11 septembre, la veille du colloque. Durant ce rassemblement, les énergies et les émotions ont encore et toujours été attirées sur les terribles images de destruction dans le monde extérieur. Pourtant, les travaux n'ont cessé de progresser, et les objectifs du colloque ont été atteints au-delà de nos espérances.

À bien des égards, l'expérience de Bromont est pour moi le meilleur exemple de l'authenticité constante du Conseil national mixte, qui semble si souvent entouré de difficultés, bousculé par les événements de l'extérieur, mais toujours tenu de s'adapter à des problèmes sur lesquels il n'a guère de contrôle aussi bien direct qu'indirect. Néanmoins, il a de nombreuses réalisations à son actif, largement grâce à l'énergie et au dévouement des représentants qui animent ses processus.

La dernière année ne fait pas exception à la règle. Une fois de plus, nous avons accompli bien des choses, et de nombreux projets sont bien amorcés :

- ✓ nous avons mené à bien deux années de révision grâce à laquelle une Directive sur les voyages modernisée sera mise en vigueur le 1er octobre 2002;

- ✓ nous avons terminé la Phase 2 de la révision des Directives sur le service extérieur, dont les modifications sont entrées en vigueur le 1er juin 2002;

- ✓ nous avons trouvé des solutions à plusieurs questions et réalisé la mise en oeuvre de la nouvelle Directive sur les postes isolés et les logements de l'État. Certaines des réformes sont déjà entrées en vigueur le 1er avril 2002; les autres prendront effet le 1er août 2003;

- ✓ une nouvelle Directive sur le réaménagement des effectifs est entrée en vigueur le 6 décembre 2001, pour 13 des 18 agents négociateurs représentés au CNM;

- ✓ les consultations avec le groupe d'étude Quail sur la modernisation de la gestion des RH sont allées bon train (grâce à la conférence de septembre à Bromont, au Québec, suivie de réunions spéciales avec les dirigeants de la partie syndicale);

- ✓ les parties ont conçu conjointement un modèle de gouvernance pour une nouvelle fonction de recherche sur la rémunération et pour la collaboration avec Statistique Canada à un projet pilote de recherche détaillée sur ce processus;

- ✓ nous avons amélioré les lignes de communications avec l'administration du Régime de soins de santé de la fonction publique, en vue d'une éventuelle renégociation;

- ✓ nous avons parrainé à Toronto une activité — couronnée de succès — sur l'équité en matière d'emploi et l'obligation d'adaptation aux besoins des personnes handicapées;

- ✓ nous avons chargé un nouveau Comité des communications d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie de communications exhaustive comprenant une nouvelle approche d'image de marque pour les directives du CNM;

- ✓ nous avons « vendu » un nouveau cadre des initiatives conjointes d'apprentissage conçues en collaboration par les parties;

- ✓ nous avons révisé les procédures de rapport annuel et trimestriel du CNM afin de mieux informer les parties;

- ✓ nous avons aussi amorcé un examen afin de cerner les possibilités d'amélioration des processus de révision périodique.

Il faut bien entendu nuancer cette fiche honorable en tenant compte du fait qu'il restait énormément de travail à la fin de la période visée dans des secteurs prioritaires pour 2001-2002. Les parties continuent par exemple à avoir de la difficulté à préciser le rôle du Comité d'orientation pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail. Il s'agit d'un important nouveau mandat pour le CNM; les attentes sont grandes, mais tardent à se concrétiser. Les représentants étudient aussi le mandat et les procédures de rapport annuel du Conseil de gestion du Régime de soins dentaires (Partie du CNM) ainsi que du Conseil de gestion du Régime d'assurance-invalidité. J'ai constaté des opinions très divergentes entre les parties quant au degré de participation des deux conseils à la gestion active de ces régimes. Je pense qu'il sera très important que les parties arrivent bientôt à un nouveau consensus sur la façon dont elles désirent soutenir ces importants volets de l'assurance-santé. Il est crucial, à mon avis, que nous poursuivions nos efforts (avec succès) pour assurer la transparence des méthodes que nous utilisons pour la révision périodique des taux et des indemnités du CNM, pour améliorer nos processus de révision cyclique, pour rendre le CNM plus intéressant encore pour les employeurs distincts, voire pour stabiliser le budget du Secrétariat du CNM, il faut bien le dire.

À l'extérieur, les inquiétudes et les incertitudes sont plus troublantes encore. Au cours de l'année écoulée, les différends dans le contexte des négociations collectives et les divergences entre membres de la partie syndicale ont posé de grands défis pour la capacité du CNM de s'acquitter de sa tâche. Je soulignais dans mon premier rapport, il y

a un an, que je craignais que la viabilité du Conseil lui-même ne soit menacée par des événements largement, sinon complètement étrangers à sa propre prestation. J'en suis plus convaincu encore aujourd'hui, tout en comprenant qu'il n'y a pas de solution miracle. La participation volontaire est un principe fondamental du CNM, ce qui signifie que la situation peut changer de temps en temps : c'est un fait.

Les incertitudes quant à l'avenir du Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines et à la forme que la législation sur les relations de travail prendra dans l'avenir pourront aussi avoir un impact sur l'environnement dans lequel le Conseil évolue. Les opinions varient : le Conseil national mixte changera-t-il énormément ou très peu dans les mois à venir? Certains observateurs laissent entendre qu'une grande partie de l'énergie générée par les grands éloges du *Rapport Fryer* pour le CNM, il y a un an, s'est dissipée depuis. Quoi qu'il en soit, je suis sûr que, dans le monde complexe des relations de travail de la fonction publique, on continue généralement à reconnaître la nécessité d'avoir à notre portée divers mécanismes efficaces de solution de problèmes. Avec ou sans changements législatifs, nous devons continuer à améliorer l'option du CNM et les processus d'élaboration conjointe dont il a été le pionnier, afin que les parties qui optent pour nous puissent être assurées que nous nous occuperons bien de leurs problèmes et de leurs préoccupations. Dans la mesure où une nouvelle législation changera la structure du CNM ou élargira son mandat, nous devrons nous efforcer de préserver tout autant notre tradition de contrôle exercé conjointement par les parties que notre créativité pour trouver des façons nouvelles et plus efficaces d'accomplir les tâches qui nous sont confiées.

Bref, voici les questions qui poseront à mon avis les plus grands défis au CNM dans l'année à venir :

- Comment la nouvelle législation sur les RH influera-t-elle sur la structure et le mandat du CNM?

- L'élaboration conjointe prendra-t-elle plus d'importance au CNM au point d'inclure de nouveaux thèmes?

- Le CNM est-il bien placé pour contribuer à la modernisation de la gestion des RH?

- Pouvons-nous atteindre un consensus sur le rôle du Comité d'orientation pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail?

- Comment pourrons-nous acquérir plus d'appuis chez les employeurs distincts et attirer de nouveaux participants?

- Comment arriverons-nous à améliorer les communications et à mieux faire reconnaître la valeur des activités du CNM?

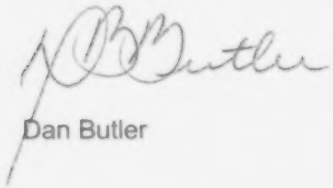
- Pourrons-nous faire en sorte que le CNM soit efficace dans un contexte de différends en matière de négociation collective ou de querelles intersyndicales?

- Les problèmes de financement des activités du CNM seront-ils résolus?

Je me réjouis à l'idée de travailler avec tous les représentants des parties patronale et syndicale, en quête de réponses à ces questions.

Enfin, permettez-moi d'exprimer ma sincère gratitude à tous les membres du Conseil, de ses comités, de ses groupes de travail et conseils de gestion pour la générosité avec laquelle ils m'ont traité durant ma première année à titre de secrétaire général. Je tiens également à remercier chaleureusement le merveilleux personnel du Secrétariat; c'est grâce à lui que cette année a été un plaisir pour moi.

Le secrétaire général,



Dan Butler

1. CONSEIL NATIONAL MIXTE

1.1 Réalisations et dossiers

Chaque année, les succès du Conseil national mixte sont essentiellement attribuables directement au dévouement quotidien des comités, des groupes de travail et des conseils de gestion pour régler les difficultés et les problèmes du Conseil. Sous la direction du Comité exécutif, les entités du CNM se sont attaquées au cours des douze derniers mois à une vaste gamme de questions, conformément à des mandats souvent remarquables pour leur complexité et leur difficulté. Plusieurs comités ont établi des précédents avec des réalisations originales, tandis que d'autres poursuivaient un important travail d'élaboration de politiques et de traitement des affaires pendant que quelques-uns s'efforçaient de se situer face à de très grands défis.

Voici une synopsis de leur travail.

Comité de communications

- Le Comité de communications est venu s'ajouter cette année au Conseil national mixte. Sa création répondait aux besoins pressants, identifiés dans le calendrier annuel de planification, de redoubler d'efforts pour faire connaître le rôle du CNM chez les fonctionnaires et les gestionnaires et pour les sensibiliser à la valeur de ses activités en collaboration, qui constituent un aspect important dans la modernisation de la gestion des ressources humaines. Jusqu'à présent, le Comité a conçu des messages clés, raffiné les éléments d'une stratégie de communications exhaustive et déployé de grands efforts pour qu'on reconnaisse bien le CNM quand ses directives et autres produits sont diffusés. Ce n'est toutefois qu'effleurer le problème. Pour progresser, il est extrêmement important qu'on arrive à obtenir des ressources stables pour que le secrétariat du CNM se dote du personnel professionnel et de programmes en communication.

Comité des directives sur le service extérieur

- Le Comité des directives sur le service extérieur a reçu en mai l'approbation définitive du rapport de la Phase 2 de ses travaux de modification de six directives qui devaient entrer en vigueur le 1er juillet 2002. Ces changements font suite à la première ronde de modernisation de nombreuses autres directives mises en oeuvre sous leur forme modifiée en 2001. Un important travail de révision reste toutefois encore à faire. Plusieurs propositions prévues pour la Phase 2 ne sont pas encore terminées en raison de la complexité et de la difficulté des enjeux. Les membres du Comité sont bien décidés à trouver des solutions pour ces propositions et à mener à bien tout le travail de révision restant au cours de la prochaine année, notamment en ce qui concerne les problèmes d'imposition, la simplification du libellé et trois nouvelles questions qui lui ont récemment été déférées par le Comité exécutif.

Comité des voyages en service commandé

- Aucun comité du Conseil n'a un programme plus chargé que celui du Comité des voyages en service commandé, mais ses réalisations sont à l'avenant. Cette année,

le Comité a mené à bien une révision de la Directive sur les voyages qui fera date. Les nouvelles dispositions, qui entreront en vigueur le 1er octobre 2002, reflètent une approche de modernisation des voyages en service commandé fondamentalement nouvelle, dont les pierres angulaires sont la souplesse et la confiance accordée aux fonctionnaires. La directive a été complètement récrite et sa présentation complètement repensée, avec des améliorations apportées à de nombreuses indemnités. À la fin de la période écoulée, le Comité a redirigé ses énergies, en se consacrant essentiellement à un ambitieux programme de communications et de mise en œuvre conçu pour obtenir les appuis nécessaires aux changements de culture qui s'imposent afin d'assurer le succès de la nouvelle directive. En plus d'avoir entendu son volume habituel de griefs au dernier palier, le Comité doit maintenant relever aussi l'énorme défi d'entreprendre une révision de la Directive sur la réinstallation, dans l'esprit qui l'a animé pour celle des voyages.

Comité des postes isolés et des logements appartenant à l'État

- L'année écoulée a été difficile, mais finalement fructueuse pour le Comité des postes isolés et des logements appartenant à l'État. La version initiale d'une nouvelle directive introduite à l'automne 2000 après une révision périodique complète a été retirée, quand on a constaté de nouvelles difficultés à l'égard d'un certain nombre de localités du Nord ainsi que de divers groupes d'intervenants. Après avoir collaboré étroitement avec les intéressés pendant plusieurs mois, les membres du Comité ont réussi à élaborer de nouvelles propositions que le Conseil a approuvées. Le résultat est essentiellement un nouvel ensemble de dispositions d'aide aux voyages pour congé annuel, qui sont entrées en vigueur le 1er avril 2002, ainsi qu'un nouveau tableau des loyers des logements de l'État, qui prendront effet à l'été 2003.

Comité consultatif mixte sur la rémunération

- Le Comité consultatif mixte sur la rémunération a fait de grands progrès au cours des douze derniers mois dans ses discussions sur la forme que prendra la future fonction de recherche sur la rémunération dans la fonction publique. L'automne dernier, le Comité exécutif a approuvé un document crucial exposant une série de principes de gouvernance de la recherche sur la rémunération par les représentants des parties au CNM. Les membres du CCMR ont immédiatement appliqué ces principes pour concevoir conjointement un programme de projets de recherche à court terme incluant un compendium analytique des dispositions des conventions collectives qui, une fois disponible sous forme bilingue, devrait être extrêmement utile aux négociateurs. Néanmoins, la tâche fondamentale du CCMR continue d'être une démarche à plus long terme d'élaboration conjointe, avec Statistique Canada, d'un modèle opérationnel et d'une méthode de gestion des projets de recherche sur la rémunération (Statistique Canada semble bien être l'organisme le mieux placé afin d'accomplir cette tâche pour les parties).

Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi

- Au cours de l'année écoulée, le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi a suivi de près l'évolution de l'examen parlementaire de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, tout en tenant des consultations sur trois grands thèmes. Ainsi, dans le contexte de la révision de la Directive sur les voyages, les membres du Comité ont répondu à une demande d'aide de leurs collègues du Comité des voyages en

service commandé, qui voulaient s'assurer que le contenu de la nouvelle directive ne poserait pas de problèmes pour les fonctionnaires membres des groupes cibles de l'équité en matière d'emploi. La Commission de la fonction publique a aussi demandé l'aide du CMEE, d'abord au sujet d'un document intitulé *Représentativité — Une partie intégrale du mérite*, ainsi que sur l'élaboration de la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale*. Les discussions sur cette politique ont amené le CMEE à parrainer une rencontre très fructueuse, qui a eu lieu à Toronto au mois de mai, sur cette obligation d'adaptation aux besoins des personnes handicapées. La rencontre avait été conçue afin d'accroître la sensibilité aux exigences et aux obligations stipulées dans la nouvelle politique, aider les participants à apprendre comment s'acquitter de leur obligation d'adaptation et discuter des meilleurs moyens pour les syndicats et les employeurs de résoudre efficacement les problèmes de ce genre.

Groupe de travail syndical-patronal sur les initiatives conjointes d'apprentissage

- Le Groupe de travail syndical-patronal sur les initiatives conjointes d'apprentissage (SPICA) a été créé au CNM en janvier 2001 pour étudier les activités syndicales-patronales d'apprentissage. En septembre 2001, il a distribué une « *Déclaration de soutien* » et un « *Cadre de principes* » approuvés par le Conseil à une vaste gamme d'organisations de la fonction publique. La distribution de ces documents avait pour objectif de baliser et de faciliter les discussions sur les initiatives syndicales-patronales d'apprentissage dans le milieu de travail. En juin 2002, SPICA a distribué de nouveau ces documents aux dirigeants des RH de la fonction publique, afin de renforcer l'impression de valeur des activités d'apprentissage en collaboration. À la fin de la période écoulée, il était en train de préparer un ensemble autoguidé d'information qui fournirait aux ministères et aux syndicats la documentation, les renseignements et les outils nécessaires pour étayer le cadre de principes. SPICA s'attend à lancer cet ensemble à l'automne 2002.

Comité de la sécurité et de la santé au travail

- Pendant une grande partie de l'année, le Comité de la sécurité et de la santé au travail est resté inactif parce que ses membres attendaient que le Comité d'orientation pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail leur donne des instructions quant à son rôle et à ses priorités. Vers la fin de la période écoulée, à la demande du Comité exécutif, il a entrepris la tâche difficile de concevoir une approche de révision de toutes les 18 directives en vigueur du CNM sur la santé et la sécurité. Cette révision devra déterminer de quelle façon il faudrait moderniser les normes du CNM pour refléter les changements des dernières années de la législation en matière de santé et de sécurité et de la réglementation connexe.

Comité des langues officielles

- La tâche du Comité des langues officielles est en évolution présentement. En plus d'avoir entendu leur premier grief depuis plusieurs années, les membres du Comité ont analysé, de concert avec les représentants du Conseil du Trésor, les progrès réalisés quant au sondage de l'employeur sur les perceptions et les attitudes des fonctionnaires à l'égard des langues officielles dans la fonction publique. Le Comité s'attend à travailler activement à l'analyse des résultats de ce sondage ainsi qu'à

discuter des initiatives stratégiques qui en résulteront. La question de l'accès à la formation linguistique pour les représentants des agents négociateurs est aussi à l'ordre du jour du Comité.

Comité d'orientation pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail

- Le Comité d'orientation pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail est l'organe opérationnel du Comité exécutif du CNM, qui en est le comité d'orientation central (en vertu de l'article 134.1 du *Code canadien du travail*) en ce qui concerne les questions de santé et de sécurité relevant de la compétence du Conseil du Trésor en tant qu'employeur. Ce sont de nouvelles tâches et de nouvelles fonctions pour le Conseil national mixte. Il reste beaucoup de travail pour arriver à un consensus entre les parties sur l'approche que le CNM devrait adopter afin de s'acquitter de son mandat pangouvernemental d'orientation et sur ses rapports avec les responsabilités permanentes des comités de la santé et de la sécurité des différents ministères et organismes. À la fin de la période écoulée, les discussions sur les aspects fondamentaux du mandat se poursuivaient au Comité exécutif. La tâche de mettre en œuvre le Comité d'orientation pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail a été compliquée par le décès tragique de Gary Dingledine, le secrétaire adjoint du Conseil du Trésor qui avait assumé la responsabilité au premier chef du dossier de la santé et de la sécurité et qui était à la fois le président et l'organisateur du Comité.

Comité des relations syndicales-patronales

- Le mandat fondamental du Comité des relations syndicales-patronales continue d'être la planification et l'administration du colloque annuel du Conseil, en septembre de chaque année. Le Colloque de 2001, qui s'est déroulé à Bromont, au Québec, a été évalué très positivement par les participants, en dépit de la douche froide causée par les événements du 11 septembre. Il a notamment offert aux participants une occasion unique de contribuer directement, sous l'aspect des relations de travail, au *Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines*. Le Colloque de 2002, qui aura lieu à Toronto, devrait poursuivre ce processus en insistant énormément sur les aspects de mise en œuvre de la modernisation et en privilégiant d'autres discussions avec les principaux dirigeants du Groupe de travail.

Comité du réaménagement des effectifs

- Bien qu'un certain nombre d'agents négociateurs négocient maintenant les questions liées au réaménagement des effectifs directement à la table de négociation, la Directive sur le réaménagement des effectifs demeure une question relevant du CNM pour la majorité des membres de la partie syndicale. En septembre 2001, les membres du Comité du réaménagement des effectifs ont amorcé une révision périodique des dispositions de la directive; grâce à des discussions concentrées sur plusieurs mois, ils ont réussi à conclure une nouvelle entente qui est entrée en vigueur le 6 décembre 2001. Le processus a été facilité par un consensus établi très tôt entre les représentants des deux parties au Comité afin d'harmoniser et de simplifier dans toute la mesure du possible les accords sur le réaménagement des effectifs relevant de leur compétence de façon que tout le personnel de la fonction publique ait essentiellement les mêmes droits et avantages.

Conseil de gestion du Régime de soins dentaires (Partie du CNM)

- En plus de s'acquitter de leur charge de travail fondamentale d'étude des réclamations individuelles des appelants (voir le Tableau 2, à la section 1.2), les membres du Conseil de gestion du Régime de soins dentaires ont lancé deux nouveaux projets au cours de l'année écoulée : le premier, réalisé en coopération avec la Great West en sa qualité d'administrateur du Régime, était une révision des procédures de rapport annuel conçues pour que les parties reçoivent les renseignements dont elles ont besoin pour prendre les décisions nécessaires à l'égard du Régime dans l'avenir, et le second, un examen du mandat du Conseil de gestion. Les deux projets devraient avoir été menés à bien au début du prochain exercice.

Conseil de gestion du régime d'assurance-invalidité

- Le Conseil de gestion du Régime d'assurance-invalidité a eu une année très semblable à celle de son homologue du Régime de soins dentaires. En effet, il a commencé par évaluer son approche en matière de rapport annuel et réévaluer son mandat. Il entrevoit la possibilité de discussions plus fondamentales sur la situation du Régime lui-même. En juin, les représentants de la partie syndicale au Comité exécutif ont annoncé qu'ils voulaient étudier avec l'employeur la possibilité d'une entente de fiducie pour l'assurance-invalidité, dans la même veine que pour le Régime de soins de santé. L'employeur n'avait pas encore donné sa réponse initiale à la fin de la période de rapport.

1.2 Griefs et appels

D'août 2001 à juillet 2002, 43 nouveaux griefs ont été déposés au troisième palier de la procédure du CNM (c'est-à-dire au niveau du Comité exécutif). Cela représente le double des totaux annuels de l'année précédente. Le nombre de nouveaux griefs continue cependant à être plus bas que la norme des cinq années entre 1995 et 2000 (où les totaux variaient de 67 à 172). Plusieurs directives révisées ont été mises en œuvre ou le seront sous peu. Il est donc très probable que le nombre de griefs augmentera lorsque les parties soumettront les nouvelles dispositions à l'essai. La nouvelle Directive sur les voyages, qui entre en vigueur le 1er octobre 2002, en est un exemple, car la nature et l'étendue des changements y sont très prononcées.

Le tableau 1 fait état de la façon dont les griefs ont été réglés dans le système en 2001-2002. Vingt-six griefs nous ont été soumis vers la fin de la période visée ou sont reportés après les séances du printemps. Cet automne sera donc une période très occupée pour les comités du CNM qui ont la responsabilité d'entendre des griefs et de recommander des réponses au Comité exécutif.

TABLEAU 1

GRIEFS AU TROISIÈME PALIER DE LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS DU CNM

Du 1er août 2001 au 31 juillet 2002

Nombre de griefs non réglés reportés depuis la période précédente	7
Nombre de griefs déposés	43
Total	**50**
Règlement	
Nombre de griefs réglés	24
Rejetés — en dehors des délais	0
Rejetés — pas de compétence	13
Accueillis	4
Rejetés	3
Incapable de trancher le grief	0
Retirés	3
Nombre de griefs non réglés (au 31 juillet 2002)	26

Le personnel du Secrétariat fournit aussi le soutien nécessaire au processus des appels devant le Conseil de gestion du Régime de soins dentaires (Partie du CNM) et celui du Régime d'assurance-invalidité. La présentation efficace des cas tout en assurant le traitement confidentiel de la gestion des documents concernant les appelants sont une priorité importante pour le CNM. Dans le cas des demandes d'assurance-invalidité, le Secrétariat a recours aux services d'un expert-conseil contractuel justifiant de connaissances médicales spécialisées afin d'aider le conseiller responsable du Conseil à préparer les dossiers soumis au Conseil.

Pendant la période visée, 57 nouvelles demandes de remboursement de soins dentaires et 30 nouvelles demandes de remboursement au titre de l'assurance-invalidité ont été ouvertes. Pour le Conseil de gestion du Régime de soins dentaires, cela représentait un léger déclin au cours de l'année. En ce qui a trait à l'assurance-invalidité, la charge de travail est presque égale à celle de l'année dernière. Malgré que le nombre d'appels dentaires et d'invalidité à entendre était supérieur à la fin de la période qu'au départ, nous anticipons que ce nombre diminuera rapidement cet automne.

Le Tableau 2 montre les mesures prises à l'égard des dossiers actifs soumis aux conseils de gestion des régimes de soins dentaires et d'assurance-invalidité en 2001-2002:

TABLEAU 2

APPELS DEVANT LES CONSEILS DE GESTION DES RÉGIMES DE SOINS DENTAIRES ET D'ASSURANCE-INVALIDITÉ

Du 1er août 2001 au 31 juillet 2002

	Soins dentaires	**Assurance-invalidité**
Nombre d'appels non réglés reportés de la période précédente	6	7
Nombre de nouveaux appels déposés	51	31
Total	**57**	**38**
Règlement		
Nombre d'appels réglés	42	22
accueillis	13	1.5[1]
rejetés	29	12.5[1]
retirés	0	6[2]
autres		2[3]
Nombre d'appels non réglés (au 31 juillet 2002)	15	16

Notes :
1. Demande en deux volets, l'un accueilli et l'autre rejeté.
2. Retirées après approbation des prestations par l'administrateur.
3. Dossiers fermés en raison de l'absence de demandes.

2. CONSEIL CONSULTATIF DE LA COMMISSION DE FONCTION PUBLIQUE

Le Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique est un organisme consultatif tripartite composé de représentants des agents négociateurs, des ministères et organismes ainsi que de la Commission de la fonction publique. Créé en 1999, il

obtient les services de soutien nécessaires du Secrétariat du CNM; c'est un important mécanisme de collaboration en vue de renforcer le système de dotation ainsi que de discussion sur les problèmes qui risquent de survenir en matière de gestion des ressources humaines.

L'assemblée générale annuelle de 2002 du Conseil a eu lieu cette année en juin plutôt qu'en décembre afin de mieux le positionner dans le cycle de planification annuel de la Commission. Dans l'avenir, le Conseil prévoit tenir son assemblée plus près de la réunion trimestrielle de juin du Conseil national mixte, pour encourager la participation des représentants des agents négociateurs de l'extérieur de la Région de la capitale nationale.

Le Comité directeur du CCCFP coordonne les travaux du Conseil entre ses assemblées annuelles. Cette année, il s'est réuni six fois, pour étudier les questions stratégiques soulevées par la CFP ainsi que pour gérer et passer en revue le travail des groupes qu'il a formés.

Deux groupes de travail créés en avril 2001 ont terminé leurs travaux au début de l'automne dernier.

Groupe de travail sur le mérite

Le Groupe de travail sur le mérite avait pour mandat d'examiner la question du mérite sous divers angles en tenant compte des différents régimes de dotation, des situations démographiques et des valeurs des employés. Il devait évaluer l'approche du mérite fondée sur la personne la mieux qualifiée, compte tenu de la notion d'ancienneté, de la diversité, du potentiel de perfectionnement, de l'efficience, de l'équité et de la transparence. En août 2001, il a soumis au Comité directeur un rapport intitulé « *Le mérite dans la fonction publique* » qui a été envoyé en septembre à la Commission de la fonction publique et au Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Groupe de travail sur la responsabilisation

Le Groupe de travail sur la responsabilisation avait pour mandat d'étudier la dynamique d'un modèle hypothétique de ressourcement dans lequel les sous-ministres auraient été directement comptables au Parlement de la dotation et du recrutement. Il a accordé une attention particulière aux implications d'un modèle comme celui-là pour les activités de surveillance, pour le contrôle des points clés d'entrée dans la fonction publique (p. ex. au niveau du groupe de la Direction, pour la culture de la gestion des ressources humaines et pour l'élimination de la partisanerie). En août 2001, il a soumis au Comité directeur un rapport intitulé « *Un nouveau modèle de surveillance de la GRH et de responsabilisation des SM* »; en septembre, le Comité directeur a communiqué ce document à la CFP et au Groupe de travail Quail.

Le Comité directeur a formé trois nouveaux groupes de travail au cours de l'année écoulée.

Groupe de travail sur l'élaboration conjointe

Le Groupe de travail sur l'élaboration conjointe étudie le sens de l'expression « élaboration conjointe », qui reçoit une attention croissante dans les rapports récents (p. ex. le Rapport Fryer) ainsi que dans les discussions sur la forme que prendra la réforme législative dans l'avenir. Le principal objectif de cette démarche consiste à déterminer comment une approche d'« élaboration conjointe » pourrait s'appliquer à la dotation et aux autres enjeux de la GRH dans la fonction publique. Au début, le Groupe de travail s'est consacré à une analyse de la documentation sur diverses possibilités de codétermination, en s'efforçant aussi de comprendre les recommandations du Groupe de travail Fryer sur cette question et d'évaluer les options comparatives de l'« élaboration conjointe », de « consultation mixte », de « négociation collective » et de « cogestion ». Il espère apporter sa première contribution au débat en publiant un lexique sur l'élaboration conjointe, afin d'aider les parties à s'entendre sur les définitions de base.

Groupe de travail sur la mobilité II

Le Groupe de travail sur la mobilité II a pour mandat d'étudier le mouvement horizontal des fonctionnaires entre le noyau de la fonction publique et les employeurs distincts ainsi que les organismes. Il a mis au point un tableau d'études de cas résumant les différents aspects de la mobilité et précisant les obstacles associés à chacun d'entre eux. En outre, il étudie les possibilités de recherche conjointe sur la mobilité avec la Direction générale de la recherche de la CFP, afin d'obtenir davantage de données empiriques sur l'étendue du problème de la mobilité dans la fonction publique fédérale.

Groupe de travail sur les répertoires de candidats préqualifiés

Le Groupe de travail a réalisé une étude initiale pour déterminer comment les processus de recours devraient fonctionner quand on fait appel à des répertoires de candidats préqualifiés pour la dotation. Son rapport qui proposait une approche en vue de la constitution, du maintien et de la révision d'un répertoire de candidats préqualifiés a été soumis au Comité directeur et accepté par lui et par la CFP en février 2002. Depuis, le Groupe de travail se concentre sur le suivi des projets pilotes de constitution de RCP et sur la poursuite de la mise en œuvre du modèle de recours proposé dans ces projets.

Le Comité directeur a aussi formé deux autres sous-comités pour l'aider à mener à bien des projets spéciaux.

Sous-comité sur les activités d'apprentissage

Le Sous-comité sur les activités d'apprentissage cernera les possibilités d'aider les membres du Conseil à améliorer leur compréhension des importants enjeux de GRH et des initiatives de modernisation des RH qui s'annoncent. La première activité d'apprentissage en question a eu lieu en mars; elle comprenait des exposés sur le projet pilote des répertoires de candidats partiellement évalués de Transports Canada, ainsi que sur l'approche du CCCFP lui-même quant au recours à des répertoires de candidats préqualifiés.

Comité consultatif sur les nominations sans concours

Le Comité consultatif est censé faire le suivi d'un projet pilote de la Commission sur la délégation aux administrateurs principaux du pouvoir de nomination sans concours de candidats de l'extérieur de la fonction publique. Il est composé de deux représentants de la partie syndicale et des ministères et organismes et de la CFP, et doit recevoir et analyser toute la documentation et toute l'information sur le projet pilote, y compris les présentations pertinentes des ministères et organismes intéressés.

Site Web et Bulletin

Le Secrétariat du CCCFP poursuit ses efforts afin d'améliorer la qualité des renseignements diffusés sur le site Web du Conseil (http://pscac-cccfp.gc.ca) et son à-propos, en accélérant sa diffusion à l'intention du personnel et des gestionnaires de toute la fonction publique. Le Secrétariat a aussi innové récemment en lançant un bulletin bimensuel, le Bulletin du CCCFP, conçu pour fournir aux membres du Conseil des renseignements supplémentaires à jour sur les enjeux en matière de RH ainsi que des nouvelles sur les progrès de ses groupes de travail.

3. LES AFFAIRES CONTINUENT

La raison d'être fondamentale du Secrétariat du CNM consiste à fournir les services de soutien nécessaires aux réunions des parties sur une vaste gamme de sujets relevant du mandat du CNM et du CCCFP. Son personnel est responsable de la logistique des réunions et de la tenue des dossiers, de la prestation de conseils professionnels aux présidents et aux membres des comités et, de plus en plus souvent, de la facilitation des discussions entre les représentants des parties.

Au cours de la dernière année, le Secrétariat a géré 185 réunions entre les représentants des parties. Le léger déclin (203 l'année précédente) se doit surtout aux horaires interrompus de l'automne 2001 à cause de développements externes. Le Secrétariat s'attend à ce que le nombre des réunions en 2002-03 subisse un déclin en ce qui a trait à l'examen périodique des directives. Cela sera équilibré par le besoin accru des réunions concernant les audiences de griefs et autres affaires de comité. Nous avons indiqué l'année dernière que la charge de travail du Secrétariat va au-delà des ressources qui lui sont disponibles. À la fin de la période visée, nous avions des attentes que la situation budgétaire s'améliorerait, donnant ainsi au Secrétariat l'occasion d'être plus efficace en remplissant les fonctions de son mandat.

TABLEAU 3

RÉUNIONS DONT LE SOUTIEN EST ASSURÉ PAR LE SECRÉTARIAT DU CNM

Du 1er août 2001 au 31 juillet 2002
(par nombre de jours où des réunions se sont tenues)

CONSEIL NATIONAL MIXTE	
Conseil national mixte (séances plénières)	4
Comité exécutif	9
Autres comités et groupes de travail	
Comité des postes isolés et des logements de l'État	17
Comité des langues officielles	3
Comité des directives sur le service extérieur	17
Comité des voyages en service commandé	34
Comité consultatif mixte sur la rémunération	14
Comité des relations syndicales-patronales	5
Groupe de travail syndical-patronal sur les initiatives d'apprentissage mixte	3
Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi	4
Comité d'orientation pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail	3
Comité de la santé et de la sécurité au travail	1
Comité de communications du CNM	4
Conseils de gestion	
Régime de soins dentaires	6
Régime d'assurance-invalidité	8
Autres	10
CONSEIL CONSULTATIF DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE	
Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique (réunion plénière)	2
Comité directeur du CCCFP	6
Groupes de travail	
Activités d'apprentissage	1
Élaboration conjointe	7
Mérite	1
Mobilité II	10
Répertoires de préqualification	13
Responsabilisation	2
Nomination sans concours	1
Total	**185**

4. Remerciements

Comme toujours, le succès du *Conseil national mixte* et du *Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique* dépend entièrement du bon travail des représentants très compétents et dévoués des employeurs et des syndicats de toute la fonction publique. Nous remercions tous ces amis et collègues qui contribuent tellement à promouvoir les intérêts de la fonction publique dans le cadre de nos activités.

Durant la dernière année, nous avons été témoins de changements au sein de l'équipe de la partie patronale du Comité exécutif du CNM. Notre vice-président Gary Dingledine est décédé tragiquement le 29 mars, après une courte mais terrible maladie. Gary avait passé relativement peu de temps au CNM, mais il nous a tous laissés avec un grand respect pour son énergie, son intégrité et son leadership. À cause de son départ prématuré, nous avons perdu une voix éloquente en faveur d'une plus grande collaboration entre les employeurs et les syndicats. Il nous manque beaucoup.

En février dernier, nous avons rendu hommage à Marcel Nouvet, pour sa contribution à titre de président du Conseil national mixte pendant 2 ans 1/2 . Marcel assumera de nouvelles fonctions à Santé Canada. Il a transformé l'approche de la partie patronale au Conseil national mixte, en faisant valoir sa grande conviction à savoir que le CNM devrait être une « tribune de choix ». Sa franchise et son ouverture d'esprit aux solutions novatrices lui ont valu un grand respect de ses homologues de la partie syndicale et a insufflé une vitalité nouvelle aux activités du CNM. Le secrétaire général lui est personnellement reconnaissant de la patience et du soutien dont il l'a fait bénéficier pendant sa première année au CNM.

Stacia Escalante, secrétaire de la partie patronale, a quitté le CNM en janvier pour se joindre à l'Agence des douanes et du revenu du Canada. Les secrétaires des parties jouent un rôle aussi crucial qu'incompris dans la vie du CNM. Stacia devait coordonner les contributions d'une vaste gamme de représentants des employeurs à tous les dossiers du CNM, en assurant aussi le soutien immédiat nécessaire à la prise de décisions par le président et le vice-président de la partie patronale. Partisane énergique du Conseil national mixte, elle savait aussi vigoureusement défendre le point de vue de l'employeur. Elle s'est montrée particulièrement adroite dans ses efforts pour former un nouveau secrétaire général « de l'autre partie » qui a néanmoins survécu à ce processus avec beaucoup de reconnaissance et de respect pour elle.